



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Stínová ekonomika se zaměřením na Švarcsystem  
Shadow Economy Focused on the “Svarcsystem”

Student: Klára Jirušková  
Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Michal Koziel

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra práva

## Zadání bakalářské práce

Student: **Klára Jirušková**  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6208R011 Ekonomika a právo v podnikání  
Téma: Stínová ekonomika se zaměřením na Švarcsystém  
Shadow Economy Focused on the "Svarcsystem"

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Stínová ekonomika z pohledu ekonomického a právního
  3. Podstata Švarcsystému
  4. Ekonomické aspekty Švarcsystému
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

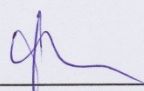
FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika a práce na černo*. Praha: Sondy, 2007. 358 s. ISBN 978-808-6846-217.  
KAPOUN, Radek. *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele*. Olomouc: ANAG, 2012. 102 s. ISBN 978-80-7263-755-3.  
PELIKÁNOVÁ, Irena. *Obchodní právo*. 2., přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. 576 s. ISBN 978-807-3575-250.

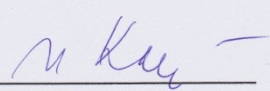
Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Michal Koziel**

Datum zadání: 23.11.2012  
Datum odevzdání: 10.05.2013



  
JUDr. Bohuslav Halfar  
vedoucí katedry

  
prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou práci vypracovala samostatně.“

V Ostravě dne 10. 5. 2013

.....*Klára Jirušková*.....

Klára Jirušková

Tímto bych chtěla poděkovat Mgr. Michalu Kozielovi za ochotu, odborné rady a vedení bakalářské práce. Děkuji také mým rodičům za podporu během studia.

## Obsah

1.	Úvod.....	5
2.	Stínová ekonomika z pohledu ekonomického a právního .....	6
2.1.	Stínová ekonomika.....	6
2.2.	Příčiny stínové ekonomiky .....	8
2.3.	Klady a zápory stínové ekonomiky.....	8
2.3.1.	Klady stínové ekonomiky .....	9
2.3.2.	Zápory stínové ekonomiky .....	9
2.4.	Měření stínové ekonomiky .....	10
2.4.1.	Přímé metody měření stínové ekonomiky .....	11
2.4.2.	Nepřímé metody měření stínové ekonomiky.....	12
2.5.	Práce na černo z teoretického pohledu.....	14
3.	Podstata Švarcsystému.....	16
3.1.	Vznik Švarcsystému.....	16
3.2.	Vývoj právní úpravy .....	17
3.3.	Vymezení pojmů .....	18
3.3.1.	Zaměstnavatel a zaměstnanec .....	18
3.4.	Závislá práce a podnikání .....	19
3.4.1.	Závislá práce.....	19
3.4.2.	Podnikání .....	26
3.5.	Živnostenské podnikání .....	26
3.6.	Osoby samostatně výdělečně činné.....	27
3.7.	Práce na černo z pohledu praxe.....	27
3.8.	Kontrola dodržování zákona a sankce za nelegální práci .....	28
3.8.1.	Kontrola a sankce u pracovněprávních vztahů .....	28
3.8.2.	Trestněprávní postihy .....	31
4.	Ekonomické aspekty Švarcsystému .....	33

4.1.	Pojistné na sociální pojištění.....	33
4.1.1.	Zdravotní pojištění.....	33
4.1.2.	Sociální pojištění .....	35
4.1.3.	Daňová zátěž.....	38
4.2.	Praktický příklad .....	38
4.3.	Pohled do zahraničí.....	40
4.3.1.	Německo.....	41
4.3.2.	Polsko .....	41
4.3.3.	Slovensko.....	42
4.3.4.	Rakousko .....	42
5.	Závěr .....	43
	Seznam použité literatury .....	44
	Seznam zkratk .....	48
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	

## 1. Úvod

V bakalářské práci se autorka práce zabývá problematikou stínové ekonomiky a fenoménem zvaný švarcsystém. Na oblast stínové ekonomiky nebyl v minulosti brán příliš velký zřetel, ale v posledních letech je jí věnována větší pozornost v souvislosti s ekonomickou situací v zemi. Za největšího experta zabývajícího se touto problematikou je v České republice považován Martin Fassmann, vedoucí oddělení makroekonomických analýz a prognóz Českomoravské konfederace odborových svazů. Oblast stínové ekonomiky je spolu s metodami jejího měření popsána na začátku této práce.

V další kapitole je popsán pojem švarcsystém a vývoj jeho právní úpravy v České republice. Švarcsystémem se rozumí výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah. Pojem jako takový byl pojmenován podle podnikatele Miroslava Švarce, který na počátku 90. let vymyslel způsob, jak by ušetřil peněžní prostředky na sociálním a zdravotním pojištění. Tento systém byl později státem zakázán. Dále jsou v kapitole popsány základní rozdíly mezi závislou prací, podnikáním a osobami samostatně výdělečně činnými. Švarcsystém je považován za jednu z forem nelegální práce, proto je jeho využívání ze zákona trestáno. Podkladem k sankcím a trestům za jeho praktikování je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník. Pravomoci ke kontrole nelegálního zaměstnávání spadají především pod Státní úřad inspekce práce a jeho oblastní inspektoráty.

Ekonomické aspekty švarcsystému jsou uvedeny v další kapitole práce. Veřejné zdravotní pojištění a sociální pojištění, které se dále rozděluje na důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, jsou součástí každého výpočtu čisté mzdy. Zároveň je při výpočtu potřeba brát v potaz také odvod daně z příjmu.

Cílem práce je předložit komplexní pohled na problematiku švarcsystému, a to především z hlediska pracovněprávního, daňového, ale také z hlediska sociálního zabezpečení. Následně bude uveden praktický příklad, na němž budou ilustrovány rozdíly mezi zaměstnáním ve švarcsystému a v pracovním poměru.

Převážná část bakalářské práce je založena na metodách abstrakce, indukce a dedukce, kdy jsou získány podstatné a potřebné informace uvedené v práci, jež jsou dostupné z odborné literatury a dalších zdrojů. Praktický příklad v závěru práce je vytvořen pomocí metody modelování, kde je pro znázornění skutečné situace využito modelové situace.



## 2. Stínová ekonomika z pohledu ekonomického a právního

### 2.1. Stínová ekonomika

V problematice stínové ekonomiky a pojmů s ní spojených dochází často k nejednoznačnosti používaných termínů. Jelikož tato oblast nebyla v České republice dosud detailně prozkoumána a analyzována, musíme se spokojit s poznatky a studiemi západních autorů. Veřejnost se o stínové ekonomice nejčastěji dozvídá v okamžiku, kdy se její vnější projevy stanou středem zájmů médií. Většinou se jedná o kauzy praní špinavých peněz, daňové úniky či nelegální práce imigrantů apod.

Často je označována taky jako ekonomika černá, šedá, neoficiální, podzemní, druhá, skrytá, podpovrchová, neformální. Nejvíce se využívá pojem stínová ekonomika, proto bude autorka tento pojem používat i ve své práci.

Martin Fassmann ve své knize *Stínová ekonomika a práce na černo*, ze které bylo převážně čerpáno, popisuje stínovou ekonomiku slovy: „Stínovou ekonomiku můžeme charakterizovat jako příjmy, respektive činnosti, jejichž nejbyťostnějším zájmem je, aby zůstaly skryty (alespoň před orgány státního represivního aparátu), dále neformální aktivity nebo transakce, které nezahrnují platby a které jsou určeny ušetřit nákupy a konečně ty činnosti, které v konečném důsledku sice vedou k oficiálním příjmům, ale jejichž samotný zdroj, či lépe řečeno cesta jejich nabytí je v rozporu s platnými zákonnými pravidly, nařízeními a dohodami.“<sup>1</sup>

Některé zdroje ji rozdělují na ekonomiku šedou a černou, a to podle míry škodlivosti. Šedá ekonomika zahrnuje produktivní činnosti, které jsou nelegální, nebo konané na hranici legality a nelegality. Naopak aktivity snižující společenský blahobyt jsou popisovány jako černá ekonomika.<sup>2</sup> Jedná se o činnosti, jejichž cílem je vyhnout se zákonu. Tyto aktivity jsou nelegální, protiprávní a trestné (např. padělání peněz, pašování drog, krádeže).<sup>3</sup>

V podrobnějším členění můžeme stínovou ekonomiku vnitřně rozčlenit na „černý sektor“ a „domácnostní a komunální sektor“. „Černý sektor“ zahrnuje neformální transakce, jejichž hlavním cílem je zvyšování příjmů osob zaangażovaných v transakci.

---

<sup>1</sup> FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika a práce na černo*. Praha: Soudy, 2007. s. 25.

<sup>2</sup> JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 2010, s. 36.

<sup>3</sup> TUČEK, J. *Šedá a černá ekonomika a její ekonomické implikace*. Brno, 2006. Diplomová práce, Masarykova univerzita, Fakulta ekonomicko-správní, Katedra ekonomie. s. 12.

Podle Gershunyho členění rozdělujeme černý sektor na:

- připojené stínové aktivity,
- poloautonomní neformální aktivity,
- autonomní stínové aktivity.

Sektor „domácnostní a komunální“ zahrnuje aktivity realizované v neoficiálním a částečně i oficiálním ekonomickém sektoru, v němž nedochází k následné transakci, která je určena k ušetření nákupu. Můžeme ho tedy rozdělit na tři v zásadě nezávislé linie. První linie je tvořena domácími pracemi a činnostmi pro sebe a rodinu. Výměnný obchod a naturální směna tvoří druhou linii. Poslední, třetí linii, tvoří specifická práce dobrovolníků a jejich vzájemná spolupráce. Podle Iana Milese lze tuto poslední linii nazývat dobrovolným sektorem.

Dalším zdrojem, který rozděluje stínovou ekonomiku je Zpráva pro Evropskou komisi navazující na Bílou knihu o růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti (Mingione, Magatti 1995). Podle ní stínovou ekonomiku tvoří:

- daňový únik ze strany řádných pracovníků (hlavně samostatně výdělečně činných), podniků a řádně deklarovaných ekonomických transakcí,
- aktivity a ekonomické transakce striktně zakázané trestním právem vzhledem k jejich náplni (kriminální ekonomika),
- neplacené ekonomické aktivity vykonávané v domácnosti k jejímu prospěchu, nebo k prospěchu domácností příbuzných nebo přátel na základě reciprocit, včetně každodenní domácí práce a mnoha různých činností směřujících ke splnění vlastních potřeb (subsistenční ekonomika), profesionální aktivity, vykonávané jako jediné nebo druhé zaměstnání, provozované pravidelně za účelem výdělku a pohybující se na hranici nebo vně povinností daných právním řádem, předpisy a smluvními závazky s výjimkou těch neformálních činností, které jsou součástí kriminální ekonomiky, protože jsou v rozporu s trestním zákoníkem.<sup>4</sup>

Existuje více možností rozdělení stínové ekonomiky, ať už podle názorů autorů, či odlišností v jednotlivých zemích.

---

<sup>4</sup> FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika a práce na černo*. Praha: Sondy, 2007. s. 23-24, s. 185.

## 2.2. Příčiny stínové ekonomiky

Za hlavní důvod vzniku stínové ekonomiky lze pokládat narušování efektivního alokačního schématu trhu státem. „V tržních ekonomikách hraje roli „narušitele“ alokačního procesu především daňový systém, v centrálně plánovaných ekonomikách je to centrální autorita, která svým úsilím o přímé rozdělování zpravidla vytvoří hlubokou nerovnováhu nabídky a poptávky.“<sup>5</sup> Můžeme tedy říci, že se jedná o střet ekonomických zájmů jednotlivce a určitých vymezených skupin na jedné straně a zájmů společnosti jako celku na straně druhé.

Jerzy Kleer považuje stínovou ekonomiku za běžný jev, jenž se podle něj objevuje ve větším měřítku tehdy, pokud je v ekonomice potřeba rychlého nahromadění velkého objemu kapitálu, který by z obvyklé hospodářské činnosti bylo možno získat za podstatně delší dobu. Autor uvádí tři hlavní příčiny nárůstu stínové ekonomiky v zemích s vyspělou tržní ekonomikou v posledních desetiletích, a to:

- nástup tzv. druhé technické revoluce, která vyvolala poptávku po novém dodatečném kapitálu, jelikož financování nových průmyslových odvětví a vědeckého výzkumu je velmi náročné,
- vyostření boje o odbytiště – velké množství podnikatelů se snaží o minimalizaci nákladů a to i nelegální cestou, např. neplacením daní, zaměstnáváním osob na černo za nižší mzdu či neodváděním dávek na sociální pojištění. Vzrůstá také migrace obyvatelstva, a to díky ochotě cizinců přijmout práci za nižší mzdu a za horších pracovních podmínek, bez pojištění a bez dalších předností, které zahrnuje obvyklý pracovní poměr.<sup>6</sup>

## 2.3. Klady a zápory stínové ekonomiky

Důsledky stínové ekonomiky můžeme rozdělit na její kladné a záporné stránky. K posuzování kladů a záporů této problematiky je důležitý postoj a přístup autora, společnosti a státu.

---

<sup>5</sup> FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika a práce na černo*. Praha: Sondy, 2007. s. 29.

<sup>6</sup> tamtéž s. 29-30.

### 2.3.1. Klady stínové ekonomiky

Zastánci stínové ekonomiky ji považují za silný zdroj růstu národního produktu a tím pádem i za důležitý faktor růstu elasticity hospodářského systému. Autoři „Kaufmann a Kaliberda (1996) se domnívají, že pozitivní stránkou stínové ekonomiky může být hlavně pro období transformace to, že udržuje funkci ekonomiky, protože se náklady na výrobu v oficiální ekonomice značně zvýšily.“<sup>7</sup> Odmítají také názor, že lidé nejsou dostatečně podnikaví, a v důsledku toho nejsou připraveni na tržní podmínky. Naopak považují tuto situaci za zdroj zkušeností.

Na hranici kladných a záporných stránek je možné zařadit názor, že se stínová ekonomika stává zdrojem nových pracovních míst a dočasně tak řeší otázku nezaměstnanosti. Pozitivem takového zaměstnání bude, že lidé budou mít peněžní prostředky a budou tak zvyšovat kupní sílu a podporovat poptávku po zboží a službách. Naopak mezi zápory, které vyplývají z této práce na černo, můžeme zařadit neplacení sociálního a zdravotního pojištění či neodvádění daní. Velká většina těchto pracovníků, vykonávajících práci na černo, je zároveň registrovaná na Úřadu práce jako nezaměstnaní a přitom pobírají podporu v nezaměstnanosti.<sup>8</sup> Dalším aspektem práce na černo může být nedodržování opatření k zajištění bezpečnosti a zdraví při práci nebo nelegální přistěhovalectví.

### 2.3.2. Zápory stínové ekonomiky

I přes výše uvedené kladné stránky, mají záporné stránky převahu. Největším negativem je, že stínová ekonomika podkopává řízení ekonomiky státem, především daňový systém a základnu devizového hospodářství. „Jestliže složená daňová kvóta je 40 %, stát přichází na každé nepřiznané koruně o 40 haléřů.“<sup>9</sup> Činnosti stínové ekonomiky často porušují daňové předpisy, pracovněprávní předpisy, pravidla pracovního trhu a bezpečnosti práce a další důležitá nařízení. Příliš časté využívání stínové ekonomiky je spojeno s velkou ztrátou výkonnosti, plýtváním zdroji a poklesem národohospodářské produktivity. Tento pokles vyvolává především promarněný čas při obcházení předpisů, složitější vstup na finanční trhy, podplácení či nevyužívání úspor z množství apod.

---

<sup>7</sup> FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika I: příčiny, důsledky, měření*. Praha: Soudy, 2002. s. 36.

<sup>8</sup> TUČEK, J. *Šedá a černá ekonomika a její ekonomické implikace*. Brno, 2006. Diplomová práce, Masarykova univerzita, Fakulta ekonomicko-správní, Katedra ekonomie. s. 27.

<sup>9</sup> TUČEK, J. *Šedá a černá ekonomika a její ekonomické implikace*. Brno, 2006. Diplomová práce, Masarykova univerzita, Fakulta ekonomicko-správní, Katedra ekonomie. s. 28.

Dalším negativním hlediskem je nedostatek spolehlivých informací, čímž mohou vznikat ekonomické problémy způsobené nepravdivou statistikou. Příliš častá stínová ekonomika může narušovat stabilitu, efektivnost a důvěryhodnost institucí, jak právního systému, tak systému celé společnosti.

Hrozba plíživé korupce, všeobecného okrádání nebo nerespektování dohod a smluv spočívá v tom, že se do formálního a neformálního pletiva společenských vztahů zakládají nevratné změny, které poté, co se pod vlivem nátlakových skupin institucionalizují, mohou narušovat hlavní pilíře i relativně ustálené společnosti.<sup>10</sup>

V ekonomice se objevují subjekty, které chtějí zůstat skryté a jsou proto ochotny část svých příjmů obětovat a platit úředníkům úplatky. Z toho vyplývá, že stínová ekonomika podporuje rovněž úplatkářství.<sup>11</sup>

## 2.4. Měření stínové ekonomiky

Při mezinárodním měření a srovnávání stínové ekonomiky lze vyzorovat odlišné hodnoty výsledků, které mohou být rozdílné nejen mezi státy, ale také na území jedné země. Např. odhady z roku 1993 byly v USA na úrovni mezi 3 – 60 %, v Itálii mezi 10 – 33 %, v Německu mezi 2 – 24 %, apod. Existuje několik důvodů proč tomu tak je, a to že:

- autoři odhadů mohou vycházet z různých definic stínové ekonomiky,
- autoři odhadů mohou aplikovat různé metody odhadu stínové ekonomiky,
- odlišné výsledky mohou mít spojitost s rozdílným matematickým vyjádřením,
- výsledné odhady mohou pocházet z rozdílných časových období.<sup>12</sup>

Ze studie *The Shadow Economy in Europe*, kterou provedla asociace Visa Europe, v roce 2010 vyplývá, že objem stínové ekonomiky v České republice dosahuje 17 % HDP. Z grafu uvedeného ve studii můžeme dále vyčíst, že nejmenší objem stínové ekonomiky vykazuje Rakousko spolu se Švýcarskem (8 % HDP), naopak je tomu v Bulharsku, kde jsou odhady nejvyšší (33 % HDP).

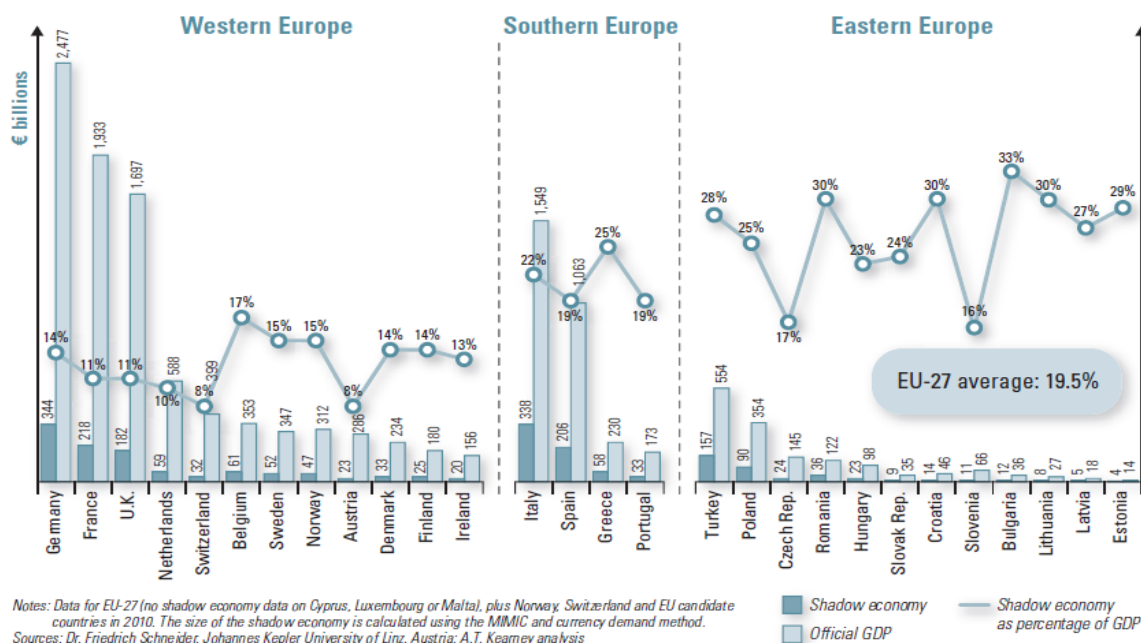
---

<sup>10</sup> FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika I: příčiny, důsledky, měření*. Praha: Soudy, 2002. s. 40-43.

<sup>11</sup> TUČEK, J. *Šedá a černá ekonomika a její ekonomické implikace*. Brno, 2006. Diplomová práce, Masarykova univerzita, Fakulta ekonomicko-správní, Katedra ekonomie. s. 29.

<sup>12</sup> FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika a práce na černo*. Praha: Soudy, 2007. s. 45-46.

**Obrázek 2.1 Stínová ekonomika ve vztahu k celkovému HDP**



Zdroj: Studie The Shadow Economy in Europe 2010, s. 3.

Z výsledků studie vyšlo najevo, že Česká republika dosahuje relativně dobrých výsledků, k čemuž, podle Miloslava Kozlera - regionálního manažera asociace Visa Europe pro Českou republiku, přispívá i rozvinutý trh platebních karet. Dále byly studií zjištěny značně problematické oblasti, kde je stínová ekonomika využívána nejvíce. Jedná se například o oblast dopravy, stavebnictví, pohostinství, zdravotnické služby či hlídání dětí. Hlavním důvodem, proč jsou to právě tyto oblasti, je fakt, že ve vyjmenovaných oborech se nejčastěji platí prostřednictvím peněžních prostředků v hotovosti.<sup>13</sup>

#### 2.4.1. Přímé metody měření stínové ekonomiky

Tyto metody se snaží měřit stínovou ekonomiku v národním hospodářství přímým způsobem. Mezi nejčastěji využívané přímé metody patří:

- výběrová šetření,
- sledování daňových úniků.

<sup>13</sup> Podnikatel: Šedá ekonomika v Česku dosahuje 500 miliard korun. [online]. 2011 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/seda-ekonomika-v-cesku-dosahuje-500-miliard-korun/>

### ***Výběrová šetření***

Jedním ze způsobů měření je provádění přímých a rozsáhlých průzkumů mezi obyvatelstvem. Tato metoda je ale velmi málo využívána, neboť je technicky, organizačně a hlavně obsahově velmi náročná. Je zde komplikovaný především výběr správných otázek k dotazování i volba vhodné skupiny respondentů. Jelikož se jedná o citlivé téma, je možné, že odpovědi by nemusely být pravdivé. Proto je lepší, využít kombinaci této metody s dalšími metodami.

### ***Sledování daňových úniků***

Tato metoda vychází z dat poskytnutých daňovými úřady, jež jsou získávány z namátkových kontrol daňových poplatníků. Z těchto dat odborníci vytvoří model, který je využíván k měření daňových úniků a činností stínové ekonomiky. Tento typ metody sice poskytuje přesnější výsledky, ale jeho nevýhodou je zaměření se pouze na daňový podvod. Proto mají data o rozsahu stínové ekonomiky a jejím vývoji v čase pouze malou výpovědní hodnotu. Metoda je nejčastěji využívána ve skandinávských zemích, dále pak v zemích jižnější části Evropy, a to v Itálii a Francii.

#### **2.4.2. Nepřímé metody měření stínové ekonomiky**

Nepřímé metody se na rozdíl od přímých metod snaží sledovat oficiální ekonomiku a známky toho, co v ní zanechala stínová ekonomika. Podle přístupu rozdělujeme tyto metody na pět podskupin:

- metody rozporů,
- monetární metody,
- metody trhu práce,
- metody fyzického inputu,
- vícefaktorové kombinované metody.

#### ***Metody rozporů (The Discrepancy Methods)***

Měření stínové ekonomiky pomocí metody rozporů je pokládáno za jeden z intuitivních postupů měření. Tato varianta metody je „založena na hypotéze, že je sice těžké odhalit stínové činnosti jako takové, avšak příjmy vzešlé z těchto činností budou jednou vydány a zhodnoceny. Nejběžnější aplikace tohoto přístupu zahrnují měření diferencí mezi příjmy a výdaji a to buď na národohospodářské úrovni v rámci analýzy národních účtů

(Accounting Methods), nebo na základě průzkumů rodinných rozpočtů.“<sup>14</sup> Výsledky měření se poté využívají jako míra stínové ekonomiky.

Další možností využití metody rozporů je sledování rozdílů mezi HDP vypočteným z příjmů přihlášených ke zdanění a mezi HDP, jež je získáno na základě národních účtů, což signalizuje rozsah a vývoj stínové ekonomiky. U tohoto výpočtu se předpokládá pravdivost zveřejněné hodnoty HDP.

### ***Monetární metody (The Money Markets Methods)***

Ve vyspělých zemích patří tyto metody k těm nejvyhledávanějším a nejčastěji používaným. Patří sem metoda poměru odložené peněžní poptávky autora Petera Gutmanna (1977), která byla později modifikována Vitem Tanzim (1980) a transakční metoda Edgara Feigeho (1979). Důležitou informací je skutečnost, že metody vychází ze stejných předpokladů. Prvním předpokladem je fakt, že odchylky v chování monetárních proměnných jsou vyvolány stínovou ekonomikou, tím druhým je provádění transakcí prostřednictvím hotových peněz.

### ***Metody trhu práce (Labour Market Methods)***

Tyto metody jsou založeny na sledování skutečných, nebo potenciálních činitelů stínové ekonomiky - přímo se opírají o trh práce. První metodou trhu práce je tzv. metoda míry účasti na stínovém trhu práce. Ta ve skutečnosti nemůže být metodou měřící celou stínovou ekonomiku, ale pouze metodou, jež odhaluje výhradně jeden její segment, a tím je práce na černo. Tato metoda zcela vynechává další části stínové ekonomiky, jakými jsou např. daňové úniky či kriminální ekonomika.

V pořadí druhá je metoda ORSEU (Office de Recherches Sociales Européennes), která byla použita k odhadu stínové ekonomiky v roce 1985. Je považována za poněkud zvláštní metodu, jelikož zároveň měří dva kanály stínové ekonomiky – „kanál úniků daně z přidané hodnoty a kanál ztrát v důsledku neplacení sociálních příspěvků.“<sup>15</sup>

### ***Metody fyzického inputu (Physical Input Methods)***

Předpokladem metody je existence stabilního vztahu mezi fyzickými inputy a objemem národní produkce. V praxi se využívá především u analýzy vztahu mezi spotřebou elektrické energie a růstem HDP. Jedná se o metodu s poměrně jednodušším použitím.

---

<sup>14</sup> FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika a práce na černo*. Praha: Soudy, 2007. s. 48.

<sup>15</sup> FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika I: příčiny, důsledky, měření*. Praha: Soudy, 2002. s. 58.



### ***Vícefaktorové kombinované metody (Compound Methods)***

Mezi častěji využívané metody můžeme zařadit vícefaktorové kombinované metody. Tyto metody poskytují prostor motivacím a situacím, které mají za následek zapojení osob do stínových aktivit. Příkladem je metoda nenaplněné proměnné autorů Bruna Freye a Hannelore Weck-Hannemanové. Základní myšlenkou metody je, že stínová ekonomika je na jedné straně ovlivňována řadou faktorů (např. daňové zatížení, příspěvky na sociální pojištění, míra nezaměstnanosti), ale na druhé straně je možné ji stanovit skupinou ukazatelů (např. míra účasti na trhu práce, odpracovaná doba v oficiální ekonomice, růst reálného HDP). Metoda LISREL (Linear Independent Structured Relationship) je další z této skupiny. Pomocí ní je možno zpětně odhadnout rozsah stínové ekonomiky.<sup>16</sup>

### **2.5. Práce na černo z teoretického pohledu**

Při definování práce na černo, je možné využít definici Mezinárodní organizace práce, kterou vyžívá v mírně upravené podobě i Evropská komise při analýzách černého trhu práce. Ve zprávě z roku 1998, jenž navazuje na Bílou knihu o růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti, je charakterizována práce na černo jako nehlášená práce, která představuje jakékoli placené činnosti. Ty jsou sice podle své povahy zákonné, ale nejsou ohlášeny úřadům v souvislosti s regulačním systémem členských států Evropské unie.

Jedná se tedy o aktivity, které by mohly být zapojeny do hrubého domácího produktu a svou vlastní podstatou nejsou nelegální. „Nelegálními se stávají až v celkovém kontextu, protože nejsou přihlášeny, neplynou z nich daně a platby na sociální pojištění a pracovníci při těchto činnostech nejsou kryti zákonnou ochranou poskytovanou platným pracovněprávním zákonodárstvím.“<sup>17</sup> V případě zahraničních pracovníků nejsou při těchto činnostech splněny povinné imigrační formality, jako jsou např. povolení k pobytu, či pracovní povolení.

Z práce na černo se vylučují kriminální činnosti a to i ty, které by mohly mít produktivní charakter. Jedná se o aktivity, jež jsou v rozporu se základními lidskými právy (např. obchodování s lidmi) či masivně ohrožují zdraví (např. výroba drog). Dále jsou vyloučeny činnosti, které nemají produktivní charakter, a daňové úniky, pokud nekorespondují s uskutečněnou prací. Práce v domácnosti a aktivity určené pro vlastní spotřebu jsou též vyloučeny, a to z toho důvodu, že se jedná o komplikovanou oblast vztahů různých úrovní, ovlivněnou sociálními a kulturními rozdíly jednotlivých zemí.

---

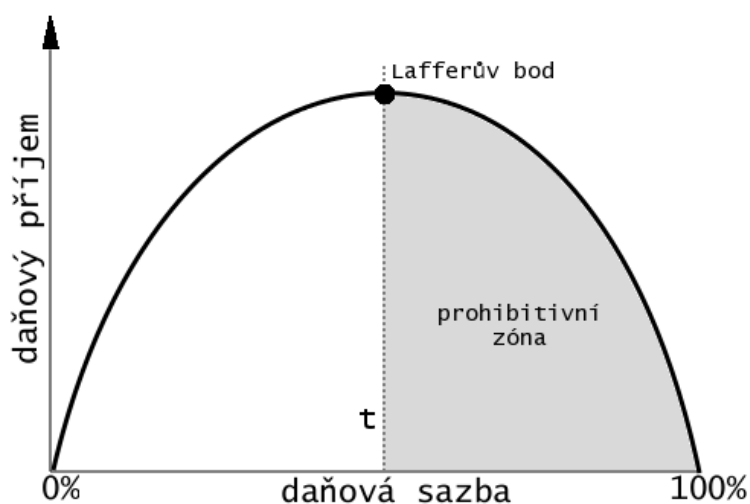
<sup>16</sup> FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika a práce na černo*. Praha: Soudy, 2007. s. 44-56 a s. 82-84.

<sup>17</sup> tamtéž s. 186.

Jedním z důvodů proč lidé využívají práci na černo je působení daní. Vysoké daně oslabují motivaci k pracovním výkonům i k úsporám a lidé se proto snaží si některé činnosti zajistit svépomocí. „Místo aby se lidé plně věnovali svým povoláním a ze svých příjmů kupovali služby specialistů, dělají si mnoho věcí sami, i když je dobře neumějí. To snižuje celkovou efektivnost ekonomiky a zpomaluje ekonomický růst.“<sup>18</sup> Mezi takové činnosti patří např. malování bytů, opravy domů, mytí oken či hlídání dětí. Výhodné je zde využít i vzájemné protislužby, které se považují za tzv. naturální protislužby a nemusí se z nich státu odvádět daň. Toto jsou legální způsoby, jak se vyhnout placení daní. Více riskovat a využívat tak nelegální způsoby se vyplácí v případě vysokých daní. S rostoucím výnosem z daňových úniků se také zvyšuje ochota osob podstupovat větší rizika.

Neustálé zvyšování daní má také negativní dopady na daňový výnos státu. Tuto situaci popisuje Lafferova křivka, pojmenovaná podle amerického ekonoma Arthura Laffera, která říká, že pokud stát bude neustále zvyšovat daně, jeho daňové výnosy nebudou růst ve stejné proporcii. V takovém případě budou přírůstky daňového výnosu státu stále menší. Oslabená ekonomická výkonnost, růst daňových úniků i únik kapitálu do zahraničí, to vše je způsobeno vlivem vyšší míry zdanění.<sup>19</sup>

**Obrázek 2.2 Lafferova křivka**



Zdroj: Ius Wiki: *Efektivnost zdanění*. [online]. 2012 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://www.ius-wiki.eu/tnh/pfuk/tnh/zkouska/otazka-16>

<sup>18</sup> HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 2. přeprac. a dopl. vyd. Praha: C. H. Beck, 2001. s. 631.

<sup>19</sup> HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 2. přeprac. a dopl. vyd. Praha: C. H. Beck, 2001. s. 630-633.

### 3. Podstata Švarcsystému

#### 3.1. Vznik Švarcsystému

„Švarcsystém“ není oficiálním právním pojmem, ale termínem, který si vytvořila podnikatelská a právní praxe podle jména Miroslava Švarce, jenž je považován za zakladatele tohoto systému. Tento pražský rodák, vyučený tesař, si na počátku 90. let minulého století založil firmu Švarc, s.r.o. v oboru stavebnictví. Podnikatel přišel na způsob jak ušetřit finanční prostředky na odvodech sociálního a zdravotního pojištění a ihned začal tento způsob praktikovat ve svém podniku. Miroslav Švarc se svými zaměstnanci ukončil pracovní poměry a ihned poté pro něj začali tito zaměstnanci opět pracovat, ale tentokrát na živnostenský list, či dodavatelskou smlouvu. Po právní stránce se tak pro něho stali osobami samostatně výdělečně činnými (OSVČ). „Problém byl však v tom, že šlo o změnu ryze formální, neboť ve skutečnosti tyto osoby žádnou podnikatelskou nezávislost nezískaly – i nadále totiž konaly stejné práce a úkoly jako dříve, postupovaly podle pokynů bývalého zaměstnavatele, pracovaly na stejném pracovišti, ve stejné pracovní době, za pravidelnou odměnu apod. Šlo tedy právě o situaci, kdy nastal rozpor mezi faktickým a právním stavem a kdy byl vztah dvou nezávislých podnikatelů vytvořen pouze „naoko“ s cílem ušetřit co nejvíce financí na povinných odvodech do státní kasy.“<sup>20</sup>

Praktikováním těchto způsobů Miroslav Švarc šetřil peníze a mohl pracovníkům vyplácet vyšší odměny a předkládat nejvýhodnější cenové nabídky při výběrových řízeních na velké stavební projekty. Firma se tak stala velmi úspěšnou a dosahovala miliardového obrátu. Podnikatel svůj přístup konzultoval také s členy tehdejší vlády. Ti si brzy uvědomili, že švarcsystém způsobuje velký výpadek příjmů státního rozpočtu a pro stát, by takové další fungování mohlo mít až fatální důsledky. Proto byl v roce 1992 tento systém zakázán novelou zákona o zaměstnanosti.

Miroslav Švarc se tak dostal do střetu se zákonem a za využívání těchto praktik byl odsouzen na tři roky odnětí svobody za neplacení zdravotního a sociálního pojištění za zaměstnance a neodvádění příspěvků na státní politiku zaměstnanosti. V lednu následujícího roku nastoupil k výkonu trestu a po odpykání jeho poloviny byl propuštěn.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> ČACHTICKÁ, Alena. *Personální a sociálně právní kartotéka. Ještě jednou k problematice "švarcsystému"* ... Praha: Linde, 2012, č. 8. s. 1-2.

<sup>21</sup> Ekonom: *Ten, který rozjel švarcsystém a skončil na dlažbě*. [online]. 2012 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-52306170-ten-ktery-rozjel-svarcsystem-a-skoncil-na-dlazbe>

Zjednodušeně můžeme tedy švarcsystém popsat jako výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah. Jedná se o zastřený pracovněprávní vztah, kdy osoba vykonává ekonomickou činnost pro jinou osobu, nejčastěji na základě obchodněprávního vztahu. Touto osobou je nejčastěji osoba samostatně výdělečně činná.

### 3.2. Vývoj právní úpravy

Ač se může zdát, že švarcsystém začal být legislativně upravován až v posledních letech, není to pravda. V právním řádu se zákaz švarcsystému vyskytuje už řadu let. Zákonodárci si již brzy uvědomili, že rozmach švarcsystému by mohl pro stát znamenat nenahraditelné ztráty, proto se do zákonné úpravy již v roce 1992 dostala další úprava. Ta ukládala právnickým a fyzickým osobám povinnost zabezpečovat provádění běžných úkolů, jež vyplývají z předmětu jejich podnikatelské činnosti, pouze jejich zaměstnanci, s nimiž mají uzavřený pracovněprávní vztah. Současně byla do zákona zapracována první výjimka pro případy, kdy fyzická osoba zajišťovala plnění těchto běžných úkolů sama nebo s pomocí svého manžela nebo, kdy je právnická osoba zajišťovala prostřednictvím svých společníků nebo členů. Jednalo se v podstatě o první zákonem určený zákaz švarcsystému.

Koncem roku 2000 proběhla novela zákona a byla doplněna další výjimka a to, že zaměstnavatelé mohli kromě svých zaměstnanců svěřit plnění běžných úkolů také jiné právnické nebo fyzické osobě. Bylo to ovšem za podmínky, že tato právnická nebo fyzická osoba měla své zaměstnance, kteří daný úkol vykonávali. „Došlo tak k legalizaci subdodavatelského způsobu výkonu podnikatelské činnosti, kdy již zaměstnavatel nebyl nucen pokrýt výkon veškerých činností tvořících hlavní předmět jeho podnikání svými vlastními personálními silami a mohl v případě potřeby zadat zpracování takových úkolů externím dodavatelům.“<sup>22</sup>

V roce 2004 byl přijat nový zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který s drobnými úpravami přetrval v našem právním systému až do roku 2006. Úprava švarcsystému byla přemístěna do odděleného §13. Tento paragraf měl zamezit pochybnostem při vykonávání činností a úkolů osobami samostatně výdělečně činnými pro cizí subjekt, aniž by jim za takové počínání hrozily postihy a sankce.

S datem 1. 1. 2007 nabyl účinnosti nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., kde došlo ke zrušení této úpravy, jelikož § 13 byl ze zákona o zaměstnanosti odebrán. Z toho vyplývá, že

---

<sup>22</sup> ČAČHTICKÁ, Alena. *Personální a sociálně právní kartotéka. Ještě jednou k problematice "švarcsystému"* ... Praha: Linde, 2012, č. 8. s. 2.

od této doby až do konce roku 2011 nebyl švarcsystém v zákoně výslovně zakázán ani výslovně povolen. Stále ovšem platila zásada, že závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu.

Od 1. 1. 2012 nastala velká novela zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce, kde byly zpřesněny definice nelegální a závislé práce. Nelegální práce se tak stala lépe prokazatelnou a za její provozování mohou být zaměstnavateli a fyzické osobě v roli zaměstnance, uloženy ze strany příslušných kontrolních orgánů vysoké sankce.<sup>23</sup>

### **3.3. Vymezení pojmů**

Každý občan České republiky má podle Listiny základních práv a svobod možnost svobodného výběru povolání. Může se rozhodnout, zda se nechá zaměstnat jinou osobou v tzv. závislém poměru (v souvislosti s touto formou pracovněprávního vztahu se objevují pojmy zaměstnavatel a zaměstnanec), nebo zda bude podnikat sám. Jako podnikatel musí řešit formu podnikání, kterou dovoluje zákon, podobu ručení za závazky vzniklé v průběhu činnosti a řadu materiálních otázek. V případě, že využije možnosti pracovat v tzv. závislém poměru, zákon povoluje tři základní pracovněprávní vztahy, a to pracovní poměr, dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Zvláštní kombinací obou uvedených přístupů je švarcsystém.

#### **3.3.1. Zaměstnavatel a zaměstnanec**

Důležitými pojmy v pracovněprávních vztazích jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Jejich práva a povinnosti upravuje zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve svých všeobecných ustanoveních. Pracovněprávní vztahy mohou vždy vzniknout pouze se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele.

#### **Zaměstnavatel**

Zaměstnavatelem se rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzické osoby v pracovněprávních vztazích, vystupuje svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Povinností zaměstnavatelů je rozvíjet pracovněprávní vztahy a pečovat o ně v souladu se zákoníkem práce, ostatními právními předpisy a dobrými mravy.

---

<sup>23</sup> ČAČHTICKÁ, Alena. *Personální a sociálně právní kartotéka. Ještě jednou k problematice "švarcsystému"* Praha: Linde, 2012, č. 8. s. 2-3.

V pracovněprávních vztazích vzniká způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti jako zaměstnavatel vzniká narozením. Ale způsobilost fyzické osoby, která může nabývat práva a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká až dosažením 18 let věku. V případě, že je zaměstnavatelem stát, resp. jeho organizační složka, pak vystupuje v pracovněprávních vztazích a zajišťuje práva a povinnosti vyplývajících z těchto vztahů.<sup>24</sup>

### **Zaměstnanec**

Definice zaměstnance v zákoníku práce zní takto: „způsobilost fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku.“<sup>25</sup> Podmínkou je také ukončená povinná školní docházka této osoby. V případě, že fyzická osoba nesplní obě podmínky, tedy nedosáhne 15 let věku a neukončí povinnou školní docházku, je práce zakázána. Osoby, které tyto podmínky nesplňují, mohou vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní či sportovní činnost a to podle podmínek zvláštního právního předpisu.<sup>26</sup>

## **3.4. Závislá práce a podnikání**

Závislá práce a podnikání představují dva rozdílné právní pojmy a zároveň dva rozdílné druhy ekonomických činností. Oba dva tyto pojmy mají zákonem vymezené definice.

### **3.4.1. Závislá práce**

Základním předpokladem pro vymezení „švarcsystému“ je pojem závislá práce. V zákoníku práce je závislá práce definována jako práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec práci vykonává pro zaměstnavatele osobně. Aby

---

<sup>24</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA a Pavla HLOUŠKOVÁ et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2012*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. s. 52- 55.

<sup>25</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 6.

<sup>26</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA a Pavla HLOUŠKOVÁ et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2012*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. s. 50-52.

se jednalo o závislou práci, musí splňovat zákonem stanovené podmínky. Práce musí být vykonávána:

- za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,
- v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.<sup>27</sup>

Aby bylo možné dokázat, že se jedná o prokazatelnou závislou práci, musí být splněny všechny vyjmenované podmínky současně.

Závislá práce musí být vykonávána výhradně v základním pracovněprávním vztahu. Tím je pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Právě na pracovní poměr je kladen nejvyšší důraz a zákoník práce mu dává přednost před ostatními druhy pracovních vztahů. Ty jsou považovány za doplňkové pracovní vztahy. „Pracovní poměr musí být tedy jednoznačně uzavřen na základě smluv uzavřených podle zákoníku práce, nikoliv podle smluv uzavřených na základě obchodního nebo občanského zákoníku.“<sup>28</sup>

Je potřeba rozlišovat pojem závislá práce a závislá činnost. Závislou činnost definuje Ministerstvo financí v pokynu č. D – 285 k aplikaci § 6 odst. 1 a 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Podstatným a základním znakem závislé činnosti je fakt, že není prováděna zcela nezávisle, tzn. pod vlastním jménem, na vlastní účet a s vlastní odpovědností poplatníka, ale naopak podle pokynů toho, kdo odměnu za vykonanou práci vyplácí (plátce).<sup>29</sup>

Ministerstvo financí zpracovalo pokyn, kde uvádí nejčastější znaky švarcsystému v souvislosti se závislou prací, v praxi:

- plátce příjmu přímo či nepřímo ukládá úkoly, řídí a kontroluje fyzickou osobu a nese odpovědnost související s její činností,
- fyzická osoba má ve vztahu k plátcí příjmu obdobné postavení jako zaměstnanec,
- odměna za práci je vypočítána na základě délky pracovní doby nebo obdobným způsobem běžným při odměňování osoby v pracovněprávním vztahu,

---

<sup>27</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 2 odst. 2.

<sup>28</sup> KAPOUN, Radek. *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 15.

<sup>29</sup> Pokyn Ministerstva financí ČR, č. D-285 k aplikaci § 6 odst. 1a 2, zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

- materiál, pracovní pomůcky, stroje a zařízení potřebné pro výkon činnosti jsou fyzické osobě poskytovány plátcem příjmu,
- vztah mezi plátcem příjmu a fyzickou osobou je dlouhodobý anebo soustavný, resp. fyzická osoba vykonává činnost dlouhodobě pouze pro jednoho plátce příjmu, a to osobně nebo prostřednictvím spolupracující osoby.“<sup>30</sup>

### **Pracovní poměr**

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo může vzniknout jmenováním.

Převážná většina pracovních poměrů je zakládána pracovní smlouvou. Ta musí být uzavřena písemně a každá smluvní strana, tzn. zaměstnavatel i zaměstnanec, musí obdržet jedno její vyhotovení. Podle zákoníku práce musí pracovní smlouva obsahovat:

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
- den nástupu do práce.<sup>31</sup>

Kromě povinných náležitostí je možné v pracovní smlouvě sjednat i další podmínky, na kterých se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou a které nebudou v rozporu s obecně závaznou právní úpravou. Mohou být uvedeny údaje např. o výši mzdy, zkušenosti, době trvání pracovního poměru, výpovědních dobách či přesčasové práci.

Pracovní poměr je sjednáván na dobu určitou či neurčitou. Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou v případě, že nebyla výslovně sjednána doba jeho trvání. Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou lze sjednat až na 3 roky, a to opakovaně nejvýše dvakrát. Z toho vyplývá, že pracovní poměr na dobu určitou je možné sjednat na dobu až 9 let. Za opakování pracovního poměru se považuje i jeho prodloužení. „Každý další pracovní poměr na dobu určitou mezi těmiž stranami lze sjednat jen tehdy, pokud po skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba delší než 3 roky.“<sup>32</sup> Toto omezení se nevztahuje na případy, kdy se sjednává pracovní poměr na dobu určitou podle zvláštního

<sup>30</sup> Hospodářská komora České republiky: *Jak na švarcsystém?*. [online]. 2012 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://www.komora.cz/zpravodajstvi-a-media/aktuality-4/legislativa-a-normy/hk-cr-jak-na-svarcsystem.aspx>

<sup>31</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA a Pavla HLOUŠKOVÁ et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2012*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. s. 8.

<sup>32</sup> *Meritum: Mzdy od A do Z*. Praha: Wolters Kluwer, 2013. s. 4.



právního předpisu. Uvedená výjimka se vztahuje na cizince, kteří mají povolení k zaměstnání, zaměstnance s pravidelným pracovištěm v zahraničí a zaměstnance, kteří uzavírají pracovní smlouvu s agenturou práce za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele.

Důležitou součástí pracovního poměru je sjednání zkušební doby, neboť tato doba slouží k vzájemnému ověření, zda se zaměstnanec při práci osvědčil a zda zaměstnavatel a vykonávaná práce odpovídají představám zaměstnance. Zkušební doba musí být sjednána písemně, nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce, resp. v den, jmenování na místo vedoucího zaměstnance. Zkušební doba nesmí být dle zákoníku práce delší než:

- 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru,
- 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance.<sup>33</sup>

Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována a nesmí být sjednána na dobu delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Zaměstnavatel je povinen písemně informovat zaměstnance o jeho právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, a to o:

- délce dovolené,
- výpovědní době,
- přesnějším označení druhu a místa výkonu práce,
- mzdě/platu a způsobu odměňování, splatnosti, termínu, místu a způsobu vyplácení mzdy/platu,
- stanovené týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- kolektivní smlouvě a jejich smluvních stranách.

Při nástupu do práce musí být zaměstnanec také seznámen s pracovním řádem, vnitřními předpisy, právními předpisy a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které musí při své práci dodržovat.

Pracovní poměr vzniká dnem, který byl určen v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. Naopak ukončit pracovní poměr je možné dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. V případě pracovního poměru na dobu určitou je možná

---

<sup>33</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA a Pavla HLOUŠKOVÁ et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2012*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. s. 89.

taky varianta uplynutí sjednané doby. Pracovní poměr může také zaniknout smrtí zaměstnance či zaměstnavatele. Výjimkou je situace, kdy po úmrtí zaměstnavatele v jeho živnosti pokračuje, podle živnostenského zákona, správce dědictví, dědicové ze zákona či ze závěti, insolvenční správce přidělený soudem nebo pozůstalý manžel či partner.

Dalším druhem pracovního poměru je jmenování. Tím se zakládá pracovní poměr na vedoucí pracovní pozici, v případech stanovených zvláštním právním předpisem; nestanoví-li to zvláštní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího

- a) organizační složky státu,
- b) organizačního útvaru organizační složky státu,
- c) organizačního útvaru státního podniku,
- d) organizačního útvaru státního fondu,
- e) příspěvkové organizace,
- f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky.

Zvláštním právním předpisem v těchto případech může být např. zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní řízení), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů či zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).<sup>34</sup>

Jmenování je oprávněn provést ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu, nebo podle § 33 odst. 4 zákoníku práce, nevyplyvá-li příslušnost ke jmenování ze zvláštního právního předpisu, provede je u vedoucího

- a) organizační složky státu vedoucí nadřízené organizační složky státu,
- b) organizačního útvaru organizační složky státu vedoucí této organizační složky státu,
- c) organizačního útvaru státního podniku ředitel státního podniku,
- d) organizačního útvaru státního fondu, v jehož čele stojí individuální statutární orgán, vedoucí tohoto fondu,
- e) příspěvkové organizace zřizovatel,
- f) organizačního útvaru příspěvkové organizace vedoucí této příspěvkové organizace,
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky policejní prezident.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Poznámky pod čarou 16a).

<sup>35</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA a Pavla HLOUŠKOVÁ et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2012*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. s. 82-84.

Pracovní poměr založený jmenováním vzniká dnem, který byl uveden jako den jmenování na místo vedoucího zaměstnance.

### ***Dohoda o provedení práce***

Ne výjimečnou variantou pracovního poměru je dohoda o provedení práce. Tu může zaměstnavatel uzavřít tehdy, pokud předpokládaný rozsah práce – pracovní úkol, na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 300 hodin za kalendářní rok. V úvahu se berou všechny práce, které vykonává zaměstnanec (fyzická osoba) pro zaměstnavatele, a to i na základě jiné dohody o provedení práce.

Dohoda o provedení práce musí být uzavřena písemně ve dvou vyhotoveních – jedno pro zaměstnance, druhé pro zaměstnavatele. Další podmínkou je uvedení doby, na kterou se dohoda uzavírá, vymezení pracovního úkolu a sjednaná odměna za provedení úkolu. Odměna je nejčastěji splatná po dokončení a odevzdání práce. V případě, že se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou, je možné díl odměny vyplatit po provedení určité části pracovního úkolu. Další podmínky, jako jsou např. podmínky odstoupení od dohody či snížení odměny, pokud provedená práce neodpovídá zadání, závisí opět na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec v případě uzavření dohody o provedení práce nemá nárok na dovolenou.

### ***Dohoda o pracovní činnosti***

Na základě dohody o pracovní činnosti je možné vykonávat práci pouze v případě, že rozsah práce nepřekračuje v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Maximální rozsah práce za kalendářní rok je 300 hodin. Dohoda musí být uzavřena písemně ve dvou vyhotoveních. Jedno vyhotovení patří zaměstnanci, druhé si ponechá zaměstnavatel. Výše odměny za vykonání činnosti nesmí být nižší, než je minimální mzda, která je stanovena v době podpisu dohody.

Zrušit dohodu o pracovní činnosti je možné dohodou smluvních stran ke sjednanému dni nebo její zrušení může být jednostranné z jakéhokoli důvodu a bez udání důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou. Výpovědní doba začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Zaměstnanec se podpisem dohody o pracovní činnosti stává účastníkem na nemocenském pojištění a zaměstnavatel je proto povinen za něj odvádět pojistné podle § 3 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

V dohodách konaných mimo pracovní poměr, tedy u dohody o provedení práce, a u dohody o pracovní činnosti, není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.<sup>36</sup>

Formou závislé práce mohou být také případy, kdy zaměstnavatel na základě zvláštního právního předpisu dočasně přidělí svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli. Hovoříme pak o tzv. agenturním zaměstnávání, jež je upraveno zákoníkem práce. Jedná se tedy o třístranný vztah mezi agenturou práce, podnikatelským subjektem (uživatelé) a zaměstnancem. Agentura práce se tak stává zprostředkovatelem pracovní síly, pro uživatele, hledajícího pracovníky za účelem výkonu dočasné či jednorázové práce.

Takto zaměstnaný pracovník se chová a pracuje jako zaměstnanec uživatele, ale právně je zaměstnancem agentury práce. Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance k uživateli musí být s agenturou práce uzavřena písemně. Uživatel má pravomoc ukládat zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, řídit a kontrolovat jeho práci. Měl by také pro tuto osobu vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Naopak zaměstnanci není dovoleno činit právní úkony jménem agentury práce. Uplynutím sjednané doby končí dočasné přidělení zaměstnance agenturou práce k uživateli.<sup>37</sup>

Fyzická nebo právnická osoba je povinna mít a uchovávat v místě pracoviště kopie dokladů prokazující existenci pracovněprávních vztahů. V případě zaměstnávání cizinců musí také uchovávat jejich oprávnění k pobytu na území České republiky po dobu trvání zaměstnání a dále po dobu 3 let od skončení zaměstnávání tohoto cizince.<sup>38</sup> Legálnost práce zaměstnanců a výkon jejich práce je obvykle kontrolován spolu s kontrolou fyzické nebo právnické osoby, tedy zaměstnavatele. Splnění této povinnosti je podloženo předložením kopie pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti a u cizinců také kopií o oprávnění k pobytu.<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> *Meritum: Mzdy od A do Z*. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 7-8.

<sup>37</sup> JOUZA, Ladislav, Marta ŽENÍŠKOVÁ a Marie SALAČOVÁ. *Agenturní zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2005, s. 13-19.

<sup>38</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 102 odst. 3.

<sup>39</sup> KAPOUN, Radek. *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s.14-15.

### 3.4.2. Podnikání

Přesná definice podnikání je uvedena v § 2 odst. 1 obchodního zákoníku. Rozumí se jím „soustavná činnost prováděna samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku.“<sup>40</sup> Podnikatelem může být jak fyzická osoba, tak i právnická osoba, bez ohledu na to, zda podniká v malém či velkém rozsahu. Důležitá je zde samostatnost, která vyplývá z rozlišení závislé práce a podnikání. V případě podnikání podnikatel sám rozhoduje o svých činnostech, aniž by podléhal příkazům a organizačním předpokladům jiné osoby. Podnikatel sám odpovídá jednak za závazky své činnosti, ale i za eventuální porušení těchto závazků.

V obchodním zákoníku jsou vyjmenovány osoby, které jsou považovány za podnikatele. Jsou to:

- osoby zapsané v obchodním rejstříku,
- osoby podnikající na základě živnostenského oprávnění,
- osoby podnikající na základě jiného než živnostenského oprávnění podle zvláštních předpisů,
- osoby, které provozují zemědělskou výrobu a jsou zapsány do evidence podle zvláštního předpisu.<sup>41</sup>

### 3.5. Živnostenské podnikání

Podmínky živnostenského podnikání a kontrolu jejich dodržování upravuje zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Za živnost podle § 2 je považována „soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených tímto zákonem.“<sup>42</sup> Tyto podmínky jsou rozděleny na všeobecné a zvláštní. Mezi všeobecné podmínky se řadí dosažení 18 let věku, způsobilost k právním úkonům a bezúhonnost. Zvláštními podmínkami provozování živnosti jsou odborná způsobilost popřípadě jiná způsobilost, podle požadavků tohoto zákona nebo zvláštních předpisů. Odborná způsobilost se dokazuje dokladem o odborné kvalifikaci či

---

<sup>40</sup> Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník § 2 odst. 1.

<sup>41</sup> Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník § 2 odst. 1.

<sup>42</sup> Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání § 2.

doklad o délce praxe v příslušném oboru. V praxi jsou to právě živnostníci, kteří se do kontaktu se švarcsystémem dostávají nejčastěji.<sup>43</sup>

### 3.6. Osoby samostatně výdělečně činné

„Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) nepodléhají ani živnostenskému zákonu, ani obchodnímu zákoníku a budou se řídit jenom zákoníkem občanským.“<sup>44</sup> Existuje několik znaků, které jsou typické pro činnost těchto osob a které vyplývají z praxe. Mezi tyto znaky můžeme například zařadit, „že osoba samostatně výdělečně činná provádí činnost pro více než jeden subjekt, neprovádí činnost na základě dlouhodobých smluvních vztahů, ale na základě smluv na dobu určitou nebo vymezenou příslušným projektem, nemá stálé pracoviště v sídle/místě podnikání subjektu, pro který činnost provádí, nemá pevně stanovenou pracovní dobu a sama si organizuje dobu, v průběhu které provádí dané činnosti.“<sup>45</sup>

Ve shrnutí můžeme tedy říci, že zaměstnanci jsou fyzické osoby, které vykonávají závislou práci podle zákoníku práce, a podnikatele představují osoby, které podnikají a vykonávají samostatnou nezávislou práci podle obchodního zákoníku.

### 3.7. Práce na černo z pohledu praxe

Práce na černo, tedy tzv. nelegální zaměstnávání je fenomén poškozující ekonomiku nejen v České republice, ale i v dalších členských zemích Evropské unie. Výsledky měření práce na černo se mohou mírně lišit, jelikož se jedná o obtížně měřitelnou veličinu. Česká republika se v rámci měření nelegální práce řadí k průměru a to s hodnotou 7 %. Procento zahraničních zaměstnanců v České republice pracujících nelegálně je až 37 %. Většina zaměstnavatelů má zájem právě o práci cizinců, zejména proto, že jsou ochotni pracovat za nižší mzdu než občané České republiky. Mezi oblastí, které jsou nejvíce zasaženy nelegální prací, je stavebnictví a pohostinství.<sup>46</sup>

---

<sup>43</sup> HORZINKOVÁ, Eva. *Živnostenský zákon v praxi 2010/2011*. Olomouc: ANAG, 2010. s. 14-15, s. 118-121.

<sup>44</sup> PELIKÁNOVÁ, Irena. *Obchodní právo*. 2., přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, s. 311.

<sup>45</sup> *Právní rádce: "Švarcsystém" je od ledna nelegální: jak se s tím vypořádat*. Praha: Economia a.s., 2012. ISSN 1210-4817. s. 69.

<sup>46</sup> KAPOUN, Radek. *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 7-9.

O nelegální práci se hovoří v zákoně o zaměstnanosti, kde nelegální prací je:

- výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah,
- pokud fyzická osoba – cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech vydaným podle zvláštního právního předpisu,
- pokud fyzická osoba – cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území České republiky, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadováno.<sup>47</sup>

### **3.8. Kontrola dodržování zákona a sankce za nelegální práci**

#### **3.8.1. Kontrola a sankce u pracovněprávních vztahů**

Vzhledem k tomu, že švarcsystém je považován za jednu z forem nelegální práce, je možné ho postihovat sankcemi, které zákon o zaměstnanosti za nelegální práci ukládá.

Kompetence ke kontrole nelegálního zaměstnávání spadají pod Státní úřad inspekce práce (dále jen SÚIP), oblastní inspektoráty práce, celní úřady, generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce „upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku zaměstnanosti, dodržování pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti kontrolovaných osob při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.“<sup>48</sup> Zřizovatelem SÚIP a jeho osmi oblastních inspektorátů je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Dodržování pracovněprávních předpisů je prováděno především u zaměstnavatelů, právnických a fyzických osob vykonávajících činnosti podle zákona o zaměstnanosti a u fyzických osob, kterým jsou poskytovány služby podle zákona o zaměstnanosti. Pokud zaměstnavatel zaměstnává osoby se zdravotním postižením a čerpá na tyto osoby podporu na jejich zaměstnávání ze sociálního fondu Ministerstva práce a sociálních věcí prostřednictvím úřadů práce, mohou SÚIP a jeho oblastní inspektoráty kontrolovat, zda zaměstnavatel skutečně těmto osobám práci přiděluje. Kontrolovány mohou být i fyzické a právnické osoby,

---

<sup>47</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti §5 odst. 1 písm. e)

<sup>48</sup> Státní úřad inspekce práce: *Kompetence orgánů inspekce práce*. [online]. 2013 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/>

které podnikají podle zvláštních předpisů, např. podle živnostenského zákona, i v případě, že nemají žádné zaměstnance.

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce jsou oprávněny po předložení služebního průkazu a oprávnění ke kontrole, zahájit kontrolu. Uvedené orgány mají právo kontrolovat u zaměstnavatelů dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, požadovat odstranění zjištěných nedostatků a ukládat pokuty v případě spáchání přestupku. Naopak SÚIP a oblastní inspektoráty práce nejsou oprávněny k řešení individuálních nároků zaměstnanců vůči zaměstnavateli, např. vymáhání mzdy či potvrzení o zaměstnání.<sup>49</sup>

Na počátku roku 2012 Ministerstvo práce a sociální věcí plánovalo provést velké množství kontrol cílených na nelegální zaměstnávání. Od 1. 1. 2012 došlo spolu s novelou zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti k navýšení sankcí za porušování povinností stanovených zákonem. Sankce pro fyzické osoby jsou uvedeny v § 139 zákona o zaměstnanosti a pro podnikající fyzické a právnické osoby v § 140.

**Tabulka 3.1 Sankce pro fyzické osoby podle § 139 zákona o zaměstnanosti**

<b>Způsob porušení</b>	<b>Pokuta až do výše</b>
a) porušení diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení podle zákona o zaměstnanosti	1 000 000 Kč
b) zprostředkování zaměstnání bez povolení	2 000 000 Kč
c) vykonávání nelegální práce	100 000 Kč
d) umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2	5 000 000 Kč
e) nesplnění oznamovací povinnosti podle § 87 zákona o zaměstnanosti	100 000 Kč
f) umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3	5 000 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle: <http://www.podnikatel.cz/specialy/svarcsystem/sankce-a-kontoroly/>  
[cit. 2013-04-22]

<sup>49</sup> KAPOUN, Radek. *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 17-18.



**Tabulka 3.2. Sankce pro právnické osoby podle § 140 zákona o zaměstnanosti**

<b>Způsob porušení</b>	<b>Pokuta až do výše</b>
a) porušení diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení podle zákona o zaměstnanosti	1 000 000 Kč
b) zprostředkování zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem porušení tohoto zákona nebo dobrých mravů při zprostředkování zaměstnání	2 000 000 Kč
c) umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2	10 000 000 Kč
d) nesplnění oznamovací povinnosti podle zákona o zaměstnanosti nebo za nevedení evidence, která je v tomto zákoně stanovena	100 000 Kč
f) umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3	10 000 000 Kč, nejméně však 250 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle: <http://www.podnikatel.cz/specialy/svarcsystem/sankce-a-kontoroly/>  
[cit. 2013-04-22]

U švarcsystému je kromě pokuty od inspektorátu práce také riziko doměření nedoplatků na daních a penále od finančního úřadu. Tatáž situace může vzniknout v případě neplacení pojistného na sociální a zdravotní pojištění od orgánů sociálního zabezpečení a zdravotních pojišťoven.

Občané zaměstnaní v České republice mohou na Státní úřad inspekce práce nahlásit podezření na eventuální porušování pracovněprávních předpisů, předpisů z oblasti bezpečnosti práce či porušování zákona o zaměstnanosti ze strany zaměstnavatele. Novinkou od března roku 2013 je možnost podat podnět ke kontrole v elektronické podobě prostřednictvím webových stránek Státního úřadu inspekce práce.

Tisková zpráva SÚIP uvádí, že během 1. čtvrtletí bylo nahlášeno celkem 3 127 podnětů ke kontrole, z čehož 536 podnětů se týkalo nelegální práce. Inspektoři během 1. čtvrtletí 2013 vykonali celkem 15 232 kontrol a udělili 1 158 pokut v celkové výši 112 251 000 Kč. V oblasti kontroly na základě zákona o zaměstnanosti, do nějž spadá také kontrola nelegálního zaměstnávání, byl udělen největší objem pokut, a to ve výši 77 199 500 Kč.

Provedeme-li meziroční srovnání vyměřené výše pokut za 1. čtvrtletí roku 2012 a roku 2013 je zřejmé, že v letošním roce došlo k vyměření přibližně dvanásobně vyšší částky než ve stejném období loňského roku (6 391 400 Kč).

Jako příklad uvádí SÚIP mimořádnou kontrolní akci u provozovatelů lyžařských areálů, kdy inspektoři v lyžařských střediscích provedli 508 kontrol a v rámci těchto kontrol zjistili celkem 334 nedostatků. Ve 28 případech se jednalo o zjištění nelegálního zaměstnávání 59 nelegálně zaměstnaných osob, z toho bylo 58 občanů ČR a jeden cizinec.<sup>50</sup>

### **3.8.2. Trestněprávní postihy**

Kromě zákona o zaměstnanosti upravuje postihy za krácení daně, krácení pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na zdravotní pojištění také trestní zákoník. Každý, kdo zkrátí daň nebo některou z těchto povinných plateb, může být potrestán odnětím svobody na šest měsíců až tři roky, nebo mu může být zakázána činnost. Další možností trestu je odnětí svobody na dva až osm let, a to v případě, že pachatel:

- spáchá trestní čin krácení daně, krácení pojistného na sociální a zdravotní pojištění, nebo krácení příspěvku na státní politiku zaměstnanosti nejméně se dvěma osobami,
- poruší úřední závěr,
- spáchá výše vyjmenované činy ve značném rozsahu.

Pachatel může být také potrestán odnětím svobody na pět až deset let, a to tehdy, pokud provede výše vyjmenované činy ve velkém rozsahu.<sup>51</sup>

V § 241 trestního zákoníku jsou popsány trestné činy a postihy, které se týkají nesplnění základní povinnosti zaměstnavatelů odvést za své zaměstnance daně, pojistné na sociální a zdravotní pojištění a podobné povinné platby. V případě takového činu bude pachatel potrestán zákazem činnosti nebo odnětím svobody až na tři roky. Dalším možným trestem za výše vyjmenované činy je peněžitý trest, či odnětí svobody na jeden rok až pět let, získá-li tímto činem pro sebe nebo další osobu značný prospěch. Nejvyšším trestem je zde

---

<sup>50</sup> Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 8. 4. 2013.

<sup>51</sup> Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník § 240.

trest odnětí svobody na dva až osm let, a to za situace, že pachatel z těchto činů bude mít velký prospěch.<sup>52</sup>

Neoprávněné zaměstnávání cizinců je popsáno v § 242, trestního zákoníku. Osoba, která neoprávněně zaměstnává cizince nebo zprostředkovává zaměstnání cizincům, kteří se zdržují na území České republiky neoprávněně, může být potrestána odnětím svobody na dobu od šesti měsíců, propadnutím věci nebo jiné majetkové hodnoty nebo zákazem činnosti. Maximální trestem v takovémto případě je odnětí svobody na dobu pěti let.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník § 241.

<sup>53</sup> Firemní finance: *Pokuty za nelegální práci se zvyšují*. [online]. 2011 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://firmy.finance.cz/zpravy/finance/333884-pokuty-za-nelegalni-praci-se-zvysuji/>

## **4. Ekonomické aspekty Švarcsystému**

Švarcsystém je v České republice i přes hrozbu vysokých pokut a postihů hodně využíván, jelikož je pro všechny zúčastněné subjekty (zaměstnavatele i zaměstnance) ekonomicky výhodný.

V této kapitole na praktickém příkladu bude uveden rozdíl mezi odvodovou a daňovou povinností zaměstnanců, zaměstnavatelů a OSVČ v České republice.

### **4.1. Pojistné na sociální pojištění**

V České republice se systém sociálního pojištění skládá z veřejného zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení. To se dále dělí na důchodové pojištění, nemocenské pojištění a státní politiku zaměstnanosti.

#### **4.1.1. Zdravotní pojištění**

Oblast zdravotního pojištění upravuje zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. V České republice se soustava veřejného zdravotního pojištění skládá ze tří subjektů, a to pojištěnce, poskytovatele zdravotních služeb a zdravotní pojišťovny. Toto pojištění sloužící na úhradu zdravotní péče je v našem státě povinné. Plátcí pojistného jsou zaměstnanci, zaměstnavatelé, OSVČ a stát. Za zaměstnance má povinnost zaplatit zdravotní pojištění zaměstnavatel, v případě dětí, důchodců, studentů a nezaměstnaných platí pojistné stát. OSVČ si jej platí sami.

Vyměřovacím základem při výpočtu výše pojistného u zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny, a které zaměstnavatel zaměstnanci zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Opačně se do vyměřovacího základu zaměstnance nezahrnují tyto příjmy:

- náhrada škody, podle zákoníku práce,
- odstupné, odchodné, odbytné podle zvláštních předpisů a odměna při skončení funkčního období,
- věcností přídavek horníků,
- odměny vyplácené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích,

- jednorázová sociální výpomoc zaměstnanci na překlenutí mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy a jiných závažných událostí (např. požár, průmyslová havárie),
- poskytnuté plnění poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí kalendářního roku ode dne skončení zaměstnání.

U zaměstnavatele je vyměřovacím základem součet zdanitelných příjmů jeho zaměstnanců.

Určení vyměřovacího základu u OSVČ je trochu složitější, protože se liší podle období, ve kterém podnikatel příjmu dosáhl. Základem je:

- 35 % příjmu z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti před rokem 2004,
- 40 % příjmu z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti v roce 2004,
- 45 % příjmu z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti v roce 2005,
- 50 % příjmu z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti od roku 2006,

po odpočtu výdajů, které byly vynaloženy na jeho dosažení, zajištění a udržení.<sup>54</sup>

Z vyměřovacího základu se odvádí 13,5 % za rozhodné období, kterým je u zaměstnavatelů a zaměstnanců kalendářní měsíc a u OSVČ kalendářní rok. Zaměstnanec odvádí jednu třetinu této sazby, což je 4,5 %, a zaměstnavatel hradí zbylé dvě třetiny, tedy 9 %.

Další podmínkou při odvodu zdravotního pojištění je u zaměstnanců, zaměstnavatelů a OSVČ určení minimálního vyměřovacího základu. V důsledku novely zákona z 1. 1. 2013 došlo k navýšení této hranice. Pro zaměstnance, resp. zaměstnavatele je minimální vyměřovací základ navázán na minimální mzdu. Ta je v roce 2013 8 000 Kč. Vypočítáním 13,5 % z této minimální mzdy, tedy získáme minimální částku na zdravotní pojištění zaměstnanců, a to 1 080 Kč za měsíc.

U OSVČ činí minimální vyměřovací základ dvanáctinásobek 50 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství. Průměrná měsíční mzda pro rok 2013 činí 25 884 Kč. Tudíž je pro všechny měsíce roku 2013 minimální vyměřovací základ částka 12 942 Kč. Minimální měsíční záloha na zdravotní pojištění je tedy po zaokrouhlení rovna 1 748 Kč. V celkovém součtu pak minimální roční pojistné OSVČ činí 20 967 Kč.<sup>55</sup>

<sup>54</sup> Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

<sup>55</sup> Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky: *Změny v platbě zdravotního pojištění od 1. ledna 2013*. [online]. 2013 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://www.vzp.cz/platci/aktuality/zmeny-v-platbe-zdravotniho-pojisteni-od-1-ledna-2013>

#### **4.1.2. Sociální pojištění**

Sociální pojištění zahrnuje platby na důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Platby pojistného jsou založeny na pojistném principu, tzn. na pravidelném placení příspěvku. Peníze, které Česká správa sociálního zabezpečení vybere na pojistném, jsou příjmem státního rozpočtu. Poplatníky pojistného podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti jsou:

- zaměstnavatelé,
- zaměstnanci,
- osoby samostatně výdělečně činné,
- osoby, které se dobrovolně účastní důchodového pojištění,
- zahraniční zaměstnanci, kteří se dobrovolně účastní nemocenského pojištění.

#### **Důchodové pojištění**

Základním předpisem, který upravuje důchodové pojištění, je zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Ten upravuje nároky na důchody, stanovuje jejich výši a podmínky pro výplatu důchodu.

#### **Nemocenské pojištění**

Záměrem nemocenského pojištění je postarat se o finanční pomoc ekonomicky aktivním občanům, kteří krátkodobě ztratí výdělek z důvodu nemoci nebo mateřství. Ze zákona je účast na nemocenském pojištění pro zaměstnance povinná. V případě osob samostatně výdělečně činných záleží na dobrovolnosti, zda si nemocenské pojištění platí, nebo ne. Pojistného se mohou účastnit pouze osoby, které pracují v České republice pro zaměstnavatele se sídlem na území České republiky, bez ohledu na občanství.<sup>56</sup>

#### **Příspěvek na politiku zaměstnanosti**

Aktivní politiku zaměstnanosti upravuje zákon o zaměstnanosti, kde se stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. „Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní

---

<sup>56</sup> ŽENÍŠKOVÁ, Marta a Jan PŘIB. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem*. Olomouc: Anag, 2013. s. 11-13.

využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.“<sup>57</sup> Oblast politiky zaměstnanosti má v kompetencích Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je poskytována podpora v oblastech rekvalifikace, investičních pobídek, veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst a je poskytován příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Výše pojistného je stanovena na základě procentní sazby ze zjištěného vyměřovacího základu. Pro zaměstnance je vyměřovacím základem úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů. Do vyměřovacího základu se naopak nezahrnuje:

- náhrada škody podle zákoníku práce,
- odstupné, odchodné a odměna při skončení funkčního období,
- věrnostní přídavek horníků,
- odměny podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích,
- jednorázová sociální pomoc zaměstnanci na překlenutí mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie a jiné závažné události,
- poskytnuté plnění poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí kalendářního roku ode dne skončení zaměstnání,
- zaměstnavatelem zaplacené pojistné za zaměstnance.

Pro zaměstnavatele je vyměřovacím základem částka, která odpovídá úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců.

U OSVČ je vyměřovacím základem pro výpočet pojistného a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti částka ve výši minimálně 50% daňového základu. Daňovým základem se zde rozumí základ daně nebo dílčí základ daně z příjmů z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti.

U zjišťování vyměřovacího základu se používá termín rozhodné období. Tím se rozumí kalendářní měsíc, za který se pojistné platí. U OSVČ je vyměřovacím obdobím

---

<sup>57</sup> Integrovaný portál MPSV: *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online]. 2012 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

kalendářní rok, za který se platí důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.<sup>58 59</sup>

Sazby pojistného z vyměřovacího základu jsou rozdílné podle jednotlivých subjektů. Tyto sazby rozděluje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Sazby u zaměstnavatele jsou zákonem stanoveny ve výši:

- 25 % z vyměřovacího základu, z toho 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti,
- 26 % z vyměřovacího základu, z toho 3,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2% na státní politiku zaměstnanosti, pokud jde o zaměstnavatele, jehož průměrný měsíční počet zaměstnanců je nižší než 26 a sám si zvolil tuto sazbu.

Sazby zaměstnanců jsou na úrovni:

- 6,5 % z vyměřovacího základu u zaměstnance, který není v rozhodném období účasten na důchodovém spoření,
- 3,5 % z vyměřovacího základu, v případě zaměstnance, který je v rozhodném období účasten důchodového spoření.

Sazby OSVČ jsou ve výši:

- 29,2 % z vyměřovacího základu, z toho 28 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti, jde-li o osobu samostatně výdělečně činnou účastnou důchodového pojištění, která není po celé rozhodné období účastna důchodového spoření,
- 26,2 % z vyměřovacího základu, z toho 25 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti, jde-li o osobu samostatně výdělečně činnou účastnou důchodového pojištění, která je aspoň po část rozhodného období účastna důchodového spoření,

---

<sup>58</sup> Zákon č.589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

<sup>59</sup> Česká správa sociálního zabezpečení: *Pojistné na sociální zabezpečení*. [online]. 2013 [cit. 2013-04-28]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/>



- 2,3 % z vyměřovacího základu, jde-li o osobu samostatně výdělečně činnou účastnou nemocenského pojištění.“<sup>60</sup>

#### 4.1.3. Daňová zátěž

Zastřený pracovněprávní vztah je z daňového hlediska výhodnější především pro OSVČ než pro zaměstnance. I když je výše daně z příjmu pro obě skupiny poplatníků stejná, a to 15 %, je odlišný výpočet základu daně. Podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů § 7 mohou OSVČ uplatňovat tzv. paušální výdaje, pokud neuplatní prokazatelně vynaložené výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmu. Tuto variantu navrhla vláda, aby podnikatelům ušetřila administrativní náklady. Podnikatel může uplatnit výdaje ve výši:

- 80 % z příjmů zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství,
- 80 % z příjmů řemeslných živností,
- 60 % z příjmů ostatních živností,
- 40 % z příjmů jiného podnikání a nezávislého povolání, nejvýše do částky 800 000 Kč,
- 40 % z příjmů z převodu a využití práv, nejvýše do částky 800 000 Kč,
- 30 % z příjmů z pronájmu obchodního majetku, nejvýše však do částky 600 000 Kč.<sup>61</sup>

#### 4.2. Praktický příklad

Na jednoduchém příkladu budou porovnány rozdíly mezi podmínkami zaměstnanců a živnostníků vykonávajících závislou práci mimo pracovněprávní vztah z oblasti stavebnictví. Důležitým prvkem bude konečná částka daňové povinnosti, odváděná do státního rozpočtu.

1. Pan Novák je živnostník a se společností STAVBY, s. r. o. uzavřel smlouvu o dílo na 1 rok. Ve skutečnosti se jednalo o zastíraný pracovněprávní vztah – švarcsystém. Pan Novák takto dosáhl příjmů ve výši 600 000 Kč za rok 2013.

<sup>60</sup> Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

<sup>61</sup> PELECH, Petr. *Daně z příjmů: s komentářem 2012*. Olomouc: ANAG, 2012. s. 182-185.

2. Pan Svoboda je zaměstnancem jiné stavební společnosti, a to společnosti ABC, s. r. o.. Součet hrubých mezd pana Svobody za rok 2013 byl stejný jako příjmy pana Nováka, tedy 600 000 Kč.

V obou případech bude počítáno s uplatněním slevy na poplatníka. Předpokládáme, že pan Novák si platí pojistné na nemocenské pojištění s nejnižším možným vyměřovacím základem.

### 1. Švarcsystém (vztah mezi dvěma podnikateli)

*Pan Novák (OSVČ) živnostník*

příjmy	600 000 Kč
výdaje (60 % paušál)	- 360 000 Kč
základ daně	240 000 Kč
daň (15 %)	36 000 Kč
sleva na poplatníka	- 24 840 Kč
<b>daňová povinnost</b>	<b>11 160 Kč</b>
 vyměřovací základ pro pojistné (50 % ze základu daně)	 120 000 Kč
<b>pojistné na sociální zabezpečení (31,5 %)</b>	<b>37 800 Kč</b>
<b>pojistné na zdravotní pojištění (13,5 %)</b>	<b>16 200 Kč</b>
<b>daňová povinnost a odvody na pojistném celkem</b>	<b>65 160 Kč</b>

*Náklady zaměstnavatele (OSVČ) na živnostníka*

faktury od pana Nováka	600 000 Kč
<b>pojistné na sociální zabezpečení (31,5 %)</b>	<b>0 Kč</b>
<b>pojistné na zdravotní pojištění (13,5 %)</b>	<b>0 Kč</b>

<b><u>příjem do státního rozpočtu</u></b>	<b><u>65 160 Kč</u></b>
---	-------------------------

## 2. Pracovní poměr (zaměstnanec – zaměstnavatel)

*Pan Svoboda (zaměstnanec)*

suma hrubých mezd	600 000 Kč
pojistné zaplacené zaměstnavatelem (34 %)	+ 204 000 Kč
základ daně	804 000 Kč
daň (15%)	120 600 Kč
sleva na poplatníka	- 24 840 Kč
<b>daňová povinnost</b>	<b>95 760 Kč</b>

vyměřovací základ pro pojistné	600 000 Kč
<b>pojistné na sociální zabezpečení (6,5 %)</b>	<b>39 000 Kč</b>
<b>pojistné na zdravotní pojištění (4,5 %)</b>	<b>27 000 Kč</b>
<b>daňová povinnost a odvody na pojistném celkem</b>	<b>161 760 Kč</b>

*Náklady zaměstnavatele na zaměstnance*

mzdové náklady	600 000 Kč
<b>pojistné na sociální zabezpečení (25 %)</b>	<b>150 000 Kč</b>
<b>pojistné na zdravotní pojištění (9 %)</b>	<b>54 000 Kč</b>
<b>celkové náklady na zaměstnance</b>	<b>804 000 Kč</b>

**příjem do státního rozpočtu** **365 760 Kč**

Na uvedeném výpočtu lze na první pohled rozeznat výrazný rozdíl v odvodech pojistného a daní obou subjektů. V případě švarcsystému byla do státního rozpočtu odvedena částka 65 160 Kč, na rozdíl od pracovního poměru, kde byla odvedena částka 365 760 Kč. Jedná se tedy o přibližně 5,5 krát vyšší částku než u varianty zaměstnání na švarcsystém. Švarcsystém by byl v této situaci evidentně výhodnější.

### 4.3. Pohled do zahraničí

Zastřené pracovněprávní vztahy nejsou problematikou pouze České republiky, ale v různých podobách se s ním potýkají i jiné státy. Švarcsystém se vždy bude vyskytovat tam, kde zaměstnavatelé budou muset platit velké příspěvky na zaměstnance, a také tam, kde výše

daní bude výhodnější pro živnostníky a osoby samostatně výdělečně činné než pro zaměstnavatele. V jednotlivých státech může být na tuto problematiku nahlíženo z různých pohledů, ať už se jedná o právní úpravu či sankce. Pro srovnání jsou uvedeny příklady ze zemí sousedících s naší republikou – Německa, Polska, Slovenska a Rakouska.

#### 4.3.1. Německo

Německá právní úprava, stejně jako právní řád České republiky, nepřipouští, aby se zaměstnavatel vyhýbal placení sociálního a zdravotního pojištění, na základě uzavírání obchodněprávních smluv tam, kde jsou rozpoznatelné znaky pracovního poměru. „Zastřený pracovněprávní vztah se zde nazývá „*Scheinselbstständigkeit*“ (tj. „zdánlivá činnost samostatně výdělečně činná“) a pro jeho odhalení není – stejně jako u nás – rozhodující formální pojmenování smlouvy, nýbrž to, jak je činnost fakticky vykonávána.“<sup>62</sup>

Podobně jako v našich podmínkách, je i zde prováděna kontrola porušování zákona. Namátkové kontroly jsou prováděny Hlavním celním úřadem a Úřadem pro kontrolu nelegálního výkonu pracovní činnosti. Zaměstnavateli hrozí v případě prokázání zastřeného pracovněprávního vztahu pokuta až do výše 300 000 EUR.

#### 4.3.2. Polsko

Podle polské právní úpravy je švarcsystém zakázán, jelikož legislativa uvádí, že je nepřípustné v případě výkonu závislé práce nahradit pracovní smlouvu jiným právním vztahem. „V případě, že bude zaměstnancem ve prospěch zaměstnavatele vykonávána práce určitého druhu na určitém místě a v určitou pracovní dobu stanovenou zaměstnavatelem a ten se zaváže zaplatit za vykonanou práci odměnu, bude se jednat o pracovněprávní vztah nezávisle na názvu smlouvy.“<sup>63</sup> Po porušení zákona přicházejí na řadu sankce. Správní úřady ukládají v případě obcházení zákona pokuty od 240 do 7 200 EUR a povinnost doplatit poplatky na sociální zabezpečení.

---

<sup>62</sup> ČAČHTICKÁ, Alena. *Personální a sociálně právní kartotéka. Ještě jednou k problematice "švarcsystému"* ... Praha: Linde, 2012, č. 8. s. 5.

<sup>63</sup> Ohrožený podnikatel: *Jak řeší švarcsystém v sousedních zemích?*. [online]. 2012 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://ohrozeny.podnikatel.cz/clanky/jak-resi-svarcsystem-v-sousednich-zemich-nekde-hrozi-i-vezeni/>

#### 4.3.3. Slovensko

Na Slovensku zatím chybí právní úprava, která by švarcsystém zakazovala. Nejvyšší soud Slovenské republiky rozhodl, že je nutné v praxi rozlišovat rozdíl mezi závislou prací a podnikáním na základě projevené vůle smluvních stran. V současné době je švarcsystém na Slovensku vnímán jako závažný problém, ale sankce jsou prozatím velmi nízké.

#### 4.3.4. Rakousko

Stejně jako v Německu se i v Rakousku využívá pro označení zastřeného pracovněprávního vztahu pojem „*Scheinselbstständigkeit*“. Rakušané se v souvislosti s rozšiřováním Evropské unie o další členské státy v roce 2004 obávali, že do země bude přicházet velké množství levné pracovní síly, bez potřeby platit odvody státním orgánům. Proto se této problematice začali věnovat podrobněji.

Rakouská legislativa povoluje kromě pracovní smlouvy a smlouvy o dílo ještě tzv. volnou pracovní smlouvu, jež je kombinací výše uvedených smluv. V kompetencích finančního úřadu je však možnost tuto volnou smlouvu nebo smlouvu o dílo, po posouzení hospodářské náplně smluv, překvalifikovat na řádnou pracovní smlouvu. V takovém případě je pak povinností zaměstnavatele doplatit všechny poplatky na sociální pojištění a vedlejší mzdové náklady (např. odstupné, proplacení dovolené). Pokud pracovník nepodal daňové přiznání k dani z příjmů, pak za řádné odvedení daně ručí zaměstnavatel. Sankce jsou následující:

- při nepřihlášení zaměstnance k sociálnímu pojištění je možné uložit pokutu od 730 do 5 000 EUR,
- při úmyslném neplacení zaměstnavatelského (resp. zaměstnaneckého) poplatku na sociální pojištění hrozí trest odnětí svobody až do výše 3 let,
- při úmyslném obcházení zákona při zaměstnávání cizinců hrozí pokuta od 1 000 do 50 000 EUR.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> Ohrožený podnikatel: *Jak řeší švarcsystém v sousedních zemích?*. [online]. 2012 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://ohrozeny.podnikatel.cz/clanky/jak-resi-svarcsystem-v-sousednich-zemich-nekde-hrozi-i-vezeni/>

## 5. Závěr

Na problematiku švarcsystému, o němž se mluví v této bakalářské práci, je potřeba nahlížet z více pohledů. Je nutné zohlednit postavení zaměstnavatele, zaměstnanců a státu. Každý z těchto subjektů si ve švarcsystému najde nějaká pozitiva i negativa.

Zaměříme-li se na zaměstnavatele, převažují z jeho pohledu pozitivní stránky švarcsystému. Tento systém je pro něj jedním z nejvýhodnějších způsobů zaměstnávání osob. V praktickém příkladu v subkapitole 4.2 bakalářské práce je znázorněno, že náklady na takového zaměstnance, co se týče odvodů na pojistné, jsou nulové. Současně zaměstnavatel nemá v takovém vztahu téměř žádné administrativní povinnosti a je zbaven veškeré odpovědnosti, kterou by měl za svého zaměstnance při klasickém pracovním poměru. Díky této výhodě může pružněji reagovat na změny poptávky na trhu a jeho neočekávané výkyvy. Negativem pro zaměstnavatele je nebezpečí sankcionování a trestního stíhání.

Z pohledu zaměstnance jsou výhody a nevýhody v rovnováze. Na jedné straně mu švarcsystém umožňuje úsporu v platbách pojistného a daní. To mu přináší vyšší čistý příjem. Na straně druhé se takovýto zaměstnanec dobrovolně připravuje o svá práva, která by mu zaručoval zákoník práce. Zaměstnanec se tak ochuzuje např. o příplatky za práci přesčas, či o nárok na dovolenou.

Klady a zápory lze najít i z pohledu státu a státního rozpočtu. Kladnou stránku lze spatřovat ve skutečnosti, že využívání švarcsystému bude příznivě působit na nezaměstnanost a bude rychleji a pružněji reagovat na potřeby trhu práce. Stát tak ušetří na nákladech spojených s vyplácením podpor v nezaměstnanosti. Naopak záparem pro stát při zaměstnávání osob na švarcsystém je, že tak přichází o velké částky příjmů z daní a odvodů pojištění. Proto je v jeho zájmu uzavírat rozpočtově výhodnější pracovněprávní vztahy.

Vytyčeného cíle v úvodu práce bylo dosaženo. Byl popsán švarcsystém a jeho ekonomické aspekty z hlediska pracovněprávního vztahu, daňového hlediska i sociálního zabezpečení.

## Seznam použité literatury

### Knižní zdroje

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Jaroslav JAKUBKA a Pavla HLOUŠKOVÁ et al. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2012*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 1239 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-713-3.

FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika a práce na černo*. Praha: Sondy, 2007. 358 s. ISBN 978-808-6846-217.

FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika I: příčiny, důsledky, měření*. Praha: Sondy, 2002. 107 s.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 2. přeprac. a dopl. vyd. Praha: C. H. Beck, 2001. 696 s. ISBN 80-7179-255-1.

HORIZINKOVÁ, Eva. *Živnostenský zákon v praxi 2010/2011*. Olomouc: ANAG, 2010. 344 s. ISBN 978-80-7263-615-0.

JOUZA, Ladislav, Marta ŽENÍŠKOVÁ a Marie SALAČOVÁ. *Agenturní zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2005. 203 s. ISBN 80-735-7126-9.

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 332 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3258-9.

*Meritum: Mzdy od A do Z*. Wolters Kluwer, 2013. 572 s. ISBN 978-80-7357-998-2.

PELECH, Petr. *Daně z příjmů: s komentářem 2012*. Olomouc: ANAG, 2012. 1080 s. sv. Daně (ANAG). ISBN 978-80-7263-742-3.

PELIKÁNOVÁ, Irena. *Obchodní právo*. 2., přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. 576 s. ISBN 978-807-3575-250.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta a Jan PŘIB. *Zákon o nemocenském pojištění s komentářem*. Olomouc: Anag, 2013. 280 s. ISBN 978-80-7263-799-7.

## **Periodika**

ČACHTICKÁ, Alena. *Personální a sociálně právní kartotéka. Ještě jednou k problematice "švarcsystému"*. Praha: Linde, 2012, č. 8. ISSN 1211-9482.

*Právní rádce: "Švarcsystém" je od ledna nelegální: jak se s tím vypořádat*. Praha: Economia a.s., 2012. ISSN 1210-4817.

## **Právní předpisy**

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Pokyn Ministerstva financí ČR, č. D-285 k aplikaci § 6 odst. 1a 2, zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.



## Internetové zdroje

Česká správa sociálního zabezpečení: *Pojistné na sociální zabezpečení*. [online]. 2013 [cit. 2013-04-28]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/>

Ekonom: *Ten, který rozjel švarcsystém a skončil na dlažbě*. [online]. 2012 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-52306170-ten-ktery-rozjel-svarcsystem-a-skoncil-na-dlazbe>

Firemní finance: *Pokuty za nelegální práci se zvyšují*. [online]. 2011 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://firmy.finance.cz/zpravy/finance/333884-pokuty-za-nelegalni-praci-se-zvysuji/>

Hospodářská komora České republiky: *Jak na švarcsystém?*. [online]. 2012 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://www.komora.cz/zpravodajstvi-a-media/aktuality-4/legislativa-a-normy/hk-cr-jak-na-svarcsystem.aspx>

Integrovaný portál MPSV: *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online]. 2012 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Ohrožený podnikatel: *Jak řeší švarcsystém v sousedních zemích?*. [online]. 2012 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://ohrozeny.podnikatel.cz/clanky/jak-resi-svarcsystem-v-sousednich-zemich-nekde-hrozi-i-vezeni/>

Podnikatel: *Šedá ekonomika v Česku dosahuje 500 miliard korun*. [online]. 2011 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/seda-ekonomika-v-cesku-dosahuje-500-miliard-korun/>

Státní úřad inspekce práce: *Kompetence orgánů inspekce práce*. [online]. 2013 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/>

Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky: *Změny v platbě zdravotního pojištění od 1.ledna 2013.* [online]. 2013 [cit. 2013-05-03]. Dostupné z: <http://www.vzp.cz/platci/aktuality/zmeny-v-platbe-zdravotniho-pojisteni-od-1-ledna-2013>

### **Jiné zdroje**

Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 8. 4. 2013.

TUČEK, J. *Šedá a černá ekonomika a její ekonomické implikace*. Brno, 2006. Diplomová práce, Masarykova univerzita, Fakulta ekonomicko-správní, Katedra ekonomie.

## Seznam zkratek

apod.	a podobně
č.	číslo
ČR	Česká republika
DPH	daň z přidané hodnoty
FO	fyzická osoba
např.	například
odst.	odstavec
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
tj.	to je
tzn.	znamená
tzv.	takzvaný
resp.	respektive
Sb.	sbírky
s. r. o.	společnost s ručením omezeným
SÚIP	Státní úřad inspekce práce

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- беру на ведомі, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10. 5. 2013

*Klára Jirušková*  
.....

Klára Jirušková